

# KUALIFIKASI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARI'AH

Muhammad\*

## Abstract

*Shari'ah Finance Institution has developed progressively nowadays, for instance Shari'ah Banking, Shari'ah Insurance, Shari'ah Exchange, Shari'ah Pawning, and Baitul Mal wat-Tamwil. For that reason, the existence of Shari'ah Finance Institution demands investor and manager those have certainly criteria. The minimum criteria that should be owned by finance institution either from the institution, investor or manager are the credibility and the professionalism. The credibility and professionalism become so important because of (1) in order Shari'ah Finance Institution has a competitive advantage, and (2) problem of human resources that indicates the lower professionalities, lower understanding regarding moral and Islamic business ethics, and (3) to increase the professionalities is not only including the skill but also including a moral commitment and business ethic that originated from religion (Islam) as a guidance how to conduct Shari'ah Finance Institution in the future.*

Keyword: Lembaga Keuangan Syari'ah; Profesionalitas; Kredibilitas;

## A. Pendahuluan

Kehadiran atau pendirian lembaga keuangan syari'ah, baik berupa sebuah bank syari'ah, asuransi takaful, ataupun lembaga keuangan lain, hendaklah bertolak dari kondisi objektif adanya keputusan ummat atau tuntutan perekonomian. Kemudian agar dapat bertahan atau langgeng serta

---

\* Penulis adalah Direktur Pusat Studi Ekonomi Islam – STIS Yogyakarta

**Muhammad:**

*Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*

berkeinginan berkembang atau maju, pengelolaan kelembagaannya harus kredibel dan pelaksanaan kegiatan usahanya harus profesional

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia sesungguhnya dapat mendatangkan hikmah bagi ummat Islam di negeri ini untuk dapat lebih serius menawarkan lembaga dan kelembagaan alternatif dalam kancah perekonomian termasuk lembaga keuangan syari'ah. Sebagaimana diketahui, sumber utama krisis ekonomi yang dihadapi berasal dari ketidakberesan di sektor keuangan, khususnya industri perbankan yang porak poranda akibat kredit-kredit macetnya. Bank-bank konvensional yang ada ketika itu sebetulnya sebagian besar cukup profesional, mereka memadai dan cukup cekatan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya ditinjau dari segi teknis perbankan. Sayangnya, sebagian besar bank-bank tersebut tidak kredibel. Akibatnya, meskipun secara teknis memiliki kapasitas yang memadai, sebagai suatu entitas akhirnya-karena tidak kredibel!- runtuh (*collapsed*) juga.

Keadaan tersebut menuntut adanya lembaga-lembaga keuangan alternatif, termasuk bank-bank yang tidak hanya profesional tapi sekaligus juga kredibel. Hal ini ditambah dengan iklim reformasi yang semakin menuntut keterbukaan atau transparansi, kejujuran, kepastian hukum, demokratisasi, serta keberpihakan pada rakyat kecil dalam segala aspek atau bidang kehidupan. Suasana sekarang ini dapat menjadi "celah masuk" (*entry point*) bagi lembaga-lembaga keuangan syari'ah. Dengan kata lain, terdapat kebutuhan masyarakat, – khususnya masyarakat muslim yang merupakan penduduk mayoritas, – akan suatu lembaga keuangan alternatif. Persoalannya sekarang tinggal bagaimana dapat memanfaatkan peluang yang terbuka. Walaupun upaya menyerap peluang tersebut tampaknya tidak mudah.

Untuk menghadirkan dan memasyarakatkan lembaga keuangan syari'ah di Indonesia, menurut penulis ada beberapa masalah mendasar yang saat ini kita hadapi yaitu:

1. Kekurangyakinan atau bahkan ketidakpercayaan sebagian (besar) ummat Islam sendiri akan "kelebihan" lembaga keuangan syari'ah untuk mendatangkan *Rahmatan lil Alamin*.
2. Kelangkaan pengetahuan konseptual dan kekurangan informasi praktis mengenai lembaga-lembaga keuangan syariah.
3. Kekurangan bukti empiris atau contoh nyata yang dapat dijadikan sarana keyakinan ummat mengenai keberhasilan lembaga keuangan syariah serta manfaatnya bagi ummat (Muhammad, 2002).

***Muhammad:***

*Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*

Disamping masalah-masalah mendasar di atas, dalam implementasinya niscaya akan menghadang pula beberapa masalah teknis. Hal itu berarti untuk menghadirkan dan memasyarakatkan lembaga-lembaga keuangan syariah diperlukan perhatian dan pemikiran secara serius, perencanaan matang, kerja keras dan penyempurnaan yang tiada henti.

## **B. Lembaga Keuangan Syariah dan Kebutuhan SDM**

Lembaga-lembaga keuangan muncul karena tuntutan objek yang berlandaskan prinsip efisiensi. Dalam kehidupan berekonomi, manusia senantiasa berupaya untuk selalu lebih efisien. Berkenaan dengan konteks keuangan, tuntutan objektif efisiensi tadi tampil berupa keinginan untuk serba dan lebih praktis dalam menyimpan serta meminjam uang, keinginan untuk lebih memperoleh kepastian untuk mendapatkan pinjaman dan mendapatkan imbalan atas jasa penyimpanan/meminjamkan uang, kecenderungan untuk mengurangi risiko serta usaha untuk menekan ongkos informasi dan ongkos transaksi.

Lembaga-lembaga keuangan, khususnya bank-bank menjalankan peran sebagai perantara keuangan. Ia mengambil “posisi tengah” di antara orang-orang atau pihak yang berlebihan dana (penyimpan, penabung, deposan) dan orang-orang/pihak yang membutuhkan atau kekurangan dana (peminjam, debitor, investor); di antara kalangan pembeli dan kalangan penjual; di antara pihak pembayar dan pihak penerima. Instrumen-instrumen keuangan yang muncul (giro, bilyet, tabungan, kredit, cek, kartu kredit, saham penyertaan modal, bunga uang, dan sebagainya dalam segala bentuknya) adalah hasil-hasil penemuan karena tuntutan efisiensi.

Bertolak dari hakikat kedudukannya sebagai lembaga perantara, sebuah lembaga keuangan hadir di tengah masyarakat atau dalam kancah perekonomian bukan karena kebutuhan sendiri. Ia bukanlah produsen yang menghasilkan sendiri uang/dana lalu merasa perlu hadir untuk mendistribusikannya. Ia hadir justru karena kebutuhan masyarakat, karena tuntutan perekonomian. Kelangsungan dan perkembangannya kelak bergantung pada kredibilitas dan profesionalitasnya, bukan karena dana dalam jumlah besar “hasil produksinya” sendiri (Dumairy, 1997).

Kredibilitas dan profesionalitas memungkinkan sebuah lembaga keuangan [baik berupa sebuah bank, perusahaan asuransi, perusahaan leasing, perusahaan pengadaan, lembaga pembiayaan, lembaga reksadana, pialang di bursa efek, perusahaan modal ventura, bahkan koperasi simpan pinjam] dapat memelihara kepercayaan nasabah atau bahkan masyarakat luas, serta dapat beroperasi dengan efisien. Efisiensi

**Muhammad:**

*Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*

sebuah lembaga keuangan akan turut dinikmati pula oleh nasabahnya, yang *nota bene* memang menurut efisiensi. Pada gilirannya, efisiensi memungkinkan lembaga keuangan yang bersangkutan untuk bertahan dan berkembang, sehingga menambah kredibilitasnya lebih lanjut. Lembaga keuangan yang tidak kredibel *atau* tidak profesional – apalagi tidak kredibel *dan* tidak profesional – niscaya tidak akan bisa langgeng, konon pula untuk berkembang!

### **C. Ciri-Ciri LKS Yang Kredibel dan Profesional**

Kredibilitas ialah suatu nilai ideal berwujud rasa percaya orang/pihak lain terhadap seseorang atau sebuah lembaga. Kredibilitas sebuah lembaga keuangan berarti kepercayaan masyarakat kepada lembaga tersebut berkenaan dengan dana titipan yang mereka amanatkan dan dana pinjaman yang mereka manfaatkan. Kredibilitas lembaga keuangan meliputi antara lain unsur-unsur:

1. kejujuran dalam bertransaksi dengan nasabah;
2. kesediaan untuk berposisi “sama-menang” (*win-win*) dengan nasabah;
3. ketaatan dalam mematuhi atau memenuhi aspek-aspek legal yang berlaku;
4. keterbukaan dalam menginformasikan kedudukan/perkembangan lembaga;
5. kearifan dalam menangani atau menyelesaikan masalah-masalah khusus;
6. kesehatan struktur permodalan lembaga tersebut; dan
7. perkembangan kinerja bisnis/usahanya (Muhamad, 2002).

Kendati merupakan nilai ideal, kredibilitas bukanlah sesuatu yang sekadar bersifat fenomenal, yakni cukup tercermin melalui nama-nama besar para tokoh yang menaungi dan memiliki serta menjalankan sebuah lembaga keuangan. Juga bukan sesuatu yang hanya bersifat konseptual, yakni tersirat dari “dokumen-dokumen di atas kertas” (visi; misi; tujuan; program; serta AD/ART) lembaga dimaksud. Kredibilitas sebuah lembaga keuangan tercipta – dan terangkat – lebih disebabkan oleh bukti nyata perjalanan dan perkembangan lembaga tersebut.

Profesionalitas ialah suatu nilai praktis berwujud kehandalan dalam mengelola sebuah organisasi dan kecekatan dalam menjalankan kegiatan. Lembaga keuangan yang profesional berarti organisasi kelebagaannya terkelola dengan baik pula. Profesionalitas lembaga keuangan meliputi antara lain unsur-unsur:

**Muhammad:**

*Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*

1. kerapian pengelolaan organisasi dan lembaga yang bersangkutan;
2. kesepadanan struktur organisasi dalam kegiatan yang dijalankan;
3. kepakaran dalam menangani kegiatan usaha yang dijalankan;
4. ketersediaan sistem dalam mekanisme kerja lembaga;
5. kesigapan dalam menangani dan menanggapi nasabah;
6. ketersediaan sumber daya manusia yang memadai;
  - a. Kepakaran jajaran pemimpin dan pengelola lembaga,
  - b. Keterampilan para tenaga pelaksana operasional(karyawan),
7. ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatannya (Muhammad, 2002).

Profesionalitas tidak cukup diukur atau dilihat hanya berdasarkan penampilan atau keterampilan fisik seperti bangunan yang mewah, peralatan canggih, atau kalangan pemimpin/manajer yang berjas dan karyawan-karyawan berdasi serta karyawati-karyawati ber-*blazer*. Tampilan-tampilan fisik demikian seringkali justru menyesatkan. Profesionalitas lebih tercipta oleh/dan tercermin melalui kinerja nyata dari kegiatan dan usaha yang dijalankan.

#### **D. Kebutuhan *Humanware*, *Hardware* dan *Software***

Kredibilitas dan profesionalitas sebuah lembaga keuangan akan terbentuk apabila ia memiliki tiga perangkat berikut secara memadai, yaitu:

1. perangkat-insani(*humanware*);
2. perangkat-keras(*hardware*); dan
3. perangkat-lunak(*software*) (Dumairy, 1997).

Perangkat-insani maksudnya ialah orang-orang kalangan dalam lembaga, sejak dari pemilik (*owners*); pimpinan(*directors*); pengelola(*managers*) hingga pekerja (*workers*) lapis terbawah. Perangkat-insani sebuah lembaga keuangan haruslah memadai dalam hal jumlah (*quantity*) dan serasi dalam hal mutu (*quality*) serta terpuji dalam kepribadian(*personality*). Perangkat-keras ialah alat produksi dan perlengkapan fisik yang menjadi wahana dan sarana serta prasarana pelaksanaan kerja/kegiatan lembaga. Sedangkan perangkat-lunak meliputi hal-hal non-fisik atau (*maya*, *virtual*) seperti pembagian bidang kerja; prosedur pengambilan keputusan; wewenang dan tanggung jawab pejabat/pekerja; proses pelayanan nasabah; sistem yang menata dan menjalin mekanisme kerja antar bagian, termasuk perangkat lunak dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan komputerial.

## **E. Kualifikasi Sumber Daya Manusia LKS**

Lembaga keuangan syari'ah adalah lembaga yang cukup unik, sebab di dalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang SDM lembaga keuangan syari'ah harus selalu mengembangkan hal tersebut.

Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syari'ah akan terbangun secara baik dengan memenuhi kriteria satu di antara tiga tipe SDM berikut :

1. Spesialis ilmu syari'ah yang memahami ilmu ekonomi (termasuk ahli Tipe A)
2. Spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah (termasuk ahli Tipe B), dan
3. Mereka yang memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi (termasuk ahli Tipe C) (Muhammad, 2003).

Ahli tipe A diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area Sistem Ekonomi Islam (lembaga keuangan syari'ah), dengan menemukan prinsip-prinsip Islam di bidang ekonomi, serta menjawab persoalan-persoalan moderen dalam sistem ekonomi (lembaga keuangan).

Ahli Tipe B lebih diharapkan dapat melakukan analisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi Sistem Ekonomi Islam (lembaga keuangan syari'ah).

Ahli Tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan, tetapi berapa banyak manusia yang memiliki keahlian ganda? Barangkali jika ada adalah satu dalam seribu.

Ketiga ahli tersebut diharapkan selalu mempelajari statement-statement dan presumsi-presumsi positif dalam al-Qur'an dan Sunnah. Di samping itu juga melakukan kegiatan penelitian yang mengungkap *statement* ekonomi (keuangan syari'ah) yang dilakukan oleh para pemikir muslim sepanjang masa. Ini berarti bahwa pemikir Muslim masa lalu telah menghasilkan pemikiran-pemikiran yang bersifat normatif dan positif.

Para ahli ekonomi Islam (lembaga keuangan syari'ah) mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk merumuskan asas-asas ekonomi guna menyusun kebijakan yang memang dirancang untuk menyelesaikan permasalahan ekonomi yang biasanya sangat kompleks dan menyangkut segi agama.

**Muhammad:**

*Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*

Lembaga keuangan syari'ah harus dikembangkan berdasarkan nilai-nilai syari'ah dan profesionalitas, maka sumber daya yang mengembangkannya harus dapat menunjukkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas manajerialnya. Jika hal tersebut dapat dilakukan maka dapat mewujudkan *manajemen ihsan*. Ada tiga kriteria yang harus dipenuhi agar suatu manajemen masuk dalam kategori *ihsan*, yaitu: *Pertama*, sederhana dalam aturan agar tercipta kemudahan (fokus); *Kedua*, kecepatan dalam pelaksanaan, sehingga memudahkan orang yang membutuhkan (*timely*), dan *Ketiga*, ditangani oleh orang yang profesional (Much. Iwan, 1998).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa profesionalitas merupakan kunci utama dalam pengelolaan lembaga keuangan syari'ah. Apabila semua kriteria tersebut dipenuhi, insyaAllah setiap permasalahan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat akan dapat diselesaikan dengan mudah, cepat, dan tepat. Hal ini selaras dengan Hadis Nabi: "*Bahwa sesungguhnya Allah senang jika salah seorang di antara kamu mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara profesional*" (HR. Baihaqi). Selanjutnya, Hadis lain menyatakan, bahwa: "*Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.*"

Selain masalah profesionalisme, dalam nilai-nilai ajaran Islam dikenal strategi pengembangan SDM yang berlandaskan pada sifat Nabi SAW yaitu sifat: Siddiq; Tabligh; Amanah; Fathonah (Karim, 2002). Dari sifat-sifat Nabi tersebut dapat diturunkan menjadi acuan dalam pengembangan lembaga keuangan syari'ah, secara baik.

Siddiq yang berarti benar/jujur, hendaknya dijadikan visi hidup seorang muslim. Hal ini berimplikasi pada efektivitas (mencapai tujuan yang tepat, benar) dan Efisien (melakukan kegiatan dengan benar baik teknik dan metode yang tidak menyebabkan kemubadziran). Amanah yang berarti dapat dipercaya, harus menjadi misi hidup seorang muslim: bertanggungjawab; dapat dipercaya, dan kredibilitas. Fathonah berarti cerdas, cerdik, dan bijaksana hendaknya menjadi strategi hidup seorang muslim. Tabligh, berarti menyampaikan. Sifat ini harus menjadi taktik hidup seorang muslim (seorang muslim harus komunikatif; terbuka; transparan). Sifat-sifat Nabi SAW ini hendaknya dijadikan proposisi, bahwa: "*Segala sesuatu yang datang dari Allah dan Rasul-Nya pasti benar.*" (Karim, 2002)

Relevansi nilai-nilai Siddiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah dalam rangka mendukung pengembangan sumber daya manusia di bidang lembaga keuangan syari'ah, terasa menjadi begitu penting manakala permasalahan yang terjadi di bidang perbankan dewasa ini. Dengan demikian, baik konsepsi manajemen modern maupun nilai-nilai yang terkandung dalam konsepsi manajemen Islami, memiliki banyak kesamaan, yaitu hendaknya



**Muhammad:**

*Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*

setiap pekerjaan dikerjakan oleh orang-orang yang memang profesional dalam bidangnya, tanpa kecuali SDM bidang lembaga keuangan syari'ah. Terlebih lagi, bahwa SDM yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syari'ah adalah sosok SDM yang memiliki kapabilitas dalam bidang ekonomi dipadukan dengan kapabilitas syari'ah.

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa secara ideal, lembaga keuangan syari'ah ke depan akan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang *ihsan*, yaitu:

- a. Bagi pemegang saham/investor, diperlukan sikap dan perilaku yang fokus dalam memahami dan menetapkan pilihan pada lembaga keuangan syari'ah, termasuk jenis banknya, mengerti akan waktu yang tepat untuk menginvestasikan dan/atau menambah modal di lembaga keuangan syari'ah serta profesional dalam memahami batas-batas baik wewenang dan kewajiban/tanggungjawabnya sebagai pemilik modal.
- b. Bagi pengelola lembaga keuangan syari'ah adalah fokus dalam menyesuaikan perkembangan lingkungan dan pasar yang mempengaruhi roda usaha lembaga keuangan syari'ah, menghargai waktu sebagai unsur pelayanan jasa lembaga keuangan syari'ah serta mempunyai kemampuan teknis ke-lembaga keuangan syari'ah yang tinggi dan komitmen moral etis dalam menjaga kepentingan *stakeholders*.

Upaya membangun SDM lembaga keuangan syari'ah yang *ihsan*, atau SDM Tipe C di masa yang akan datang adalah tugas yang sangat berat. Tugas ini seharusnya dilakukan bersama, baik oleh pemerintah maupun oleh kalangan profesi para pelaku bisnis lembaga keuangan syari'ah, serta dunia pendidikan. Dengan demikian, dunia pendidikan harus ikut berperan aktif dan proaktif dalam membentuk dan menyediakan SDM yang berkualifikasi *ihsan* atau Tipe C tersebut.

Pertanyaan berikutnya adalah apa sebenarnya pelajaran yang ditarik untuk menentukan langkah-langkah menjadi SDM Lembaga Keuangan Syari'ah yang memenuhi kualifikasi di masa mendatang?

Dengan memahami simpul-simpul permasalahan lembaga keuangan syari'ah yang terjadi dewasa ini dan kebijakan-kebijakan yang telah diambil pemerintah serta perkiraan konfigurasi lembaga keuangan syari'ah masa datang, upaya pengelolaan SDM yang dipergunakan untuk memenuhi kualifikasi yang *ihsan*, paling tidak perlu difokuskan pada empat hal, yaitu:

- a. Masalah peningkatan pemahaman tentang sistem lembaga keuangan syari'ah, meliputi:
  - 1) Aspek Mikro, yaitu lembaga keuangan syari'ah sebagai individu/ lembaga usaha bisnis. Hal ini meliputi masalah-masalah teknis



- manajemen dan produksi jasa lembaga keuangan syari'ah;
- 2) Aspek Makro, yaitu perbankan sebagai suatu sistem yang sangat strategis/ menentukan stabilitas ketahanan ekonomi negara, yang cakupannya meliputi: Moneter, Pengawasan, Hukum LKS, LKS Nasional dan Internasional.
  - b. Peningkatan pemahaman dan penerapan konsep-konsep syari'ah dalam pengembangan produk, landasan moral agamis, dan etika bisnis Islami.
  - c. Peningkatan pemahaman *stakeholders* bagi usaha lembaga keuangan syariah sehingga dicapai integritas dan komitmen yang tinggi.
  - d. Peningkatan pendidikan teknis individual *entrepreneurship*, *leadership*, dan *managerialship*.

Jika empat hal tersebut ada celah yang dapat ditangkap oleh Perguruan Tinggi, dalam menyediakan "konsumsi" pendidikan yang dapat mengisi kebutuhan-kebutuhan tuntutan kualifikasi tersebut di atas, maka konstruksi kurikulum perlu menjadi kajian yang serius. Sehingga mampu melahirkan sosok lulusan yang dapat memenuhi kriteria-kriteria tersebut.

## **F. Penutup**

Keberadaan lembaga keuangan syari'ah dalam kancah persaingan global ke depan sangat ditentukan oleh siapa yang mengelolanya. Hal ini berarti peran SDM memiliki posisi sentral dalam perkembangannya. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa:

Permasalahan lembaga keuangan syari'ah ke depan masih terus perlu penguapayaan yang maksimal, agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Di sisi lain lembaga keuangan syari'ah harus memberikan sesuatu yang lain yang tidak diberikan oleh lembaga keuangan lainnya.

Permasalahan di bidang sumber daya manusia lembaga keuangan syari'ah di tengarai lebih banyak terjadi pada level manajerial dengan berbagai indikasinya, yang semuanya itu mengarah pada lemahnya profesionalisme dalam memahami hakekat lembaga keuangan syari'ah sebagai lembaga kepercayaan yang bekerja atas dasar dana masyarakat yang dititipkan serta kurangnya pemahaman moral dan etika bisnis Islami.

Upaya mempersiapkan kualifikasi SDM lembaga keuangan syari'ah di masa depan, terutama diarahkan kepada upaya peningkatan profesionalisme yang tidak hanya berkaitan dengan masalah keahlian dan keterampilan saja, namun yang jauh lebih penting adalah menyangkut komitmen moral dan etika bisnis yang mendalam atas profesi yang dijalankannya. Pemahaman

**Muhammad:**

*Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*

dan perwujudan tidak nyata dari nilai-nilai moral agamis merupakan persyarikat mutlak bagi pelaku lembaga keuangan syari'ah masa depan.

Dengan memahami simpul-simpul permasalahan yang terjadi dan kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan, dalam rangka mewujudkan kualitas SDM lembaga keuangan syari'ah, perlu difokuskan pada upaya-upaya yang mengarah pada peningkatan pemahaman aspek-aspek yang terkait, yaitu pemegang saham/pemilik, serta pengelola/ pengurus lembaga keuangan.

Tantangan dan sekaligus peluang besar yang memerlukan perjuangan dengan nilai ibadah yang tinggi, perlu secara terus menerus dilakukan oleh kalangan lembaga keuangan dan pendidikan syari'ah dalam rangka menumbuhkan sumber daya manusia lembaga keuangan syari'ah yang *ihsan*, guna memantapkan pengembangan usaha lembaga keuangan syari'ah untuk dapat mengatasi persaingan dalam lingkungan mekanisme pasar, baik nasional maupun global.

*Wallahu'alam bishowab.*

## **Daftar Pustaka**

Adiwarman A. Karim, *Mikro Ekonomi Islami*, Jakarta: IIIT, 2002.

Dumairy, "Lembaga Keuangan Islam : Problem, Tantangan dan Peluang di Era Reformasi", *Makalah Seminar Problem dan Tantangan Lembaga Keuangan Syari'ah*, FE UMY, 1997

HR. Baihaqi

Muhammad, *Bank Syari'ah: Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang Dan Ancaman*, Yogyakarta: Ekonisia Fe UII, 2002.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Pemikiran Ekonomi Islami*, Yogyakarta: Ekonisia FE UII, 2003.